

Zeitschrift: D'égal à égale!
Herausgeber: Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band: 2 (2002)

Artikel: Interview avec M.Paul Froidevaux, responsable des ressources humaines de British american tobacco Switzerland (BAT) à Boncourt
Autor: Florez, Manuela
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352190>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 30.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Interview avec M. Paul Froidevaux, Responsable des Ressources humaines de British American Tobacco Switzerland (BAT) à Boncourt

Manuela Florez

Chargée de projet, Bureau de l'égalité entre femmes et hommes



En relation avec le thème général du Bulletin, nous avons tenu à présenter une entreprise du Jura ayant pris des mesures novatrices dans le domaine de la politique de gestion des ressources humaines, qui favorisent pour nombre de familles, et notamment de femmes, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Nous sommes partis de l'idée de mener à bien cette rencontre sur la base de trois parties différentes. La première porterait sur une brève présentation de l'entreprise; la deuxième sur des questions précises concernant la politique du personnel de BAT et finalement; la dernière sur quelques

réflexions personnelles de M. Froidevaux.

L'entreprise que nous avons la chance de visiter aujourd'hui fait partie d'un groupe international d'origine anglo-américaine qui emploie 90'000 personnes à travers le monde et qui est actif dans le domaine du tabac.

En ce qui concerne la Suisse, les activités industrielles sont conduites à Boncourt, les activités marketing et distribution à Lausanne. L'entreprise BAT Boncourt, ex-F.J. Burrus membre du groupe Rothmans, compte actuellement 460 employés. Une part toujours croissante de travailleurs possède un CFC et travaille dans la

production de cigarettes. La répartition entre hommes et femmes est à un rapport d'environ 70 hommes pour 30 femmes.

La présence d'une majorité de travailleurs s'explique en grande partie par le domaine d'activité de l'entreprise. La production de cigarettes exige un travail de nuit, interdit aux femmes (jusqu'à récemment) par la loi sur le travail.

Ces dernières sont donc présentes, minoritairement en production et mieux représentées dans d'autres secteurs de l'entreprise.

Les principales questions que nous avons posées à M. Froidevaux concer-

naient les mesures prises par BAT en matière de gestion des ressources humaines. Nous résumons ci-après ses réponses:

Une des principales mesures mises en place il y a plusieurs années déjà concerne l'aménagement des horaires. «L'approche est de dire qu'à partir du moment où nous pouvons assurer les mêmes prestations et le même taux de service, la façon d'aménager les horaires sectoriels ou individuels importe peu», nous explique M. Froidevaux. Le but est que chacun y trouve son compte: l'entreprise pour ce qui est de ses attentes et les travailleurs pour l'organisation de leur journée de travail et de leur vie familiale.

En outre, plusieurs collaboratrices (10% du total des employés) travaillent à temps partiel, pour la plupart à leur demande, selon 25 horaires différents et adaptés aux besoins individuels. Cet aménagement des horaires permet à de nombreuses femmes de concilier leur activité professionnelle avec leur vie de famille, notamment en ce qui concerne la délicate question de la garde des enfants. Suite à l'entrée en vigueur de ces assouplissements dans les horaires de travail, le taux d'absentéisme a nettement diminué tandis que le bien-être des employés a considérablement augmenté, constate M. Froidevaux.

De manière plus large, la nouvelle politique du personnel chez BAT est contenue dans une convention cadre, qui fixe les règles de conduite et les principes essentiels de la philosophie du groupe international. Cette convention est le reflet des mesures mises en place, qui ont comme but de véhiculer les valeurs



Crèche aux Chaudoudoux

non seulement de BAT suisse, mais également de l'ensemble des entreprises faisant partie de ce même groupe.

En guise de conclusion de cet interview, M. Froidevaux nous a fait part de quelques remarques personnelles concernant la place de la femme dans le monde professionnel. Notamment, qu'il est important que l'entreprise prenne toutes les mesures possibles pour favoriser le travail des femmes ayant des contraintes personnelles et pour concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale. Ces mesures, telles que la flexibilité des horaires, l'accès au restaurant d'entreprise

pour la famille, la mise en place d'un congé maternité ou paternité suivant les désirs des parents, voire éventuellement la mise à disposition d'une crèche pour les enfants, favorisent de manière décisive l'accès au marché du travail pour la femme.

Aujourd'hui, la tendance de la nouvelle gestion des ressources humaines va dans ce sens, car de plus en plus l'avantage compétitif d'une entreprise repose sur les prestations qui sont offertes à ses collaboratrices et collaborateurs et qui permettent de favoriser leur bien-être dans le travail et dans la vie en général.